

学校编码: 10384

分类号\_\_\_\_\_密级\_\_\_\_\_

学号: 17920111150777

UDC \_\_\_\_\_



厦门大学

硕 士 学 位 论 文

# 基于胜任力模型的 B 单位技术研发人员的 培训模式设计

Based on the Competency Model B Unit Technology  
Research and Development Person Training Mode Design

李 志 伟

指导教师姓名: 吴 文 华 教 授

专 业 名 称: 工商管理 (MBA)

论文提交日期: 2014 年 月

论文答辩日期: 2014 年 月

学位授予日期: 2014 年 月

答辩委员会主席: \_\_\_\_\_

评 阅 人: \_\_\_\_\_

2014 年 月

## 厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为( )课题(组)的研究成果,获得( )课题(组)经费或实验室的资助,在( )实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

# 厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

（        ） 1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，  
于        年        月        日解密，解密后适用上述授权。

（        ） 2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年        月        日

## 摘 要

事业的竞争归根到底是人才的竞争，这已经是一个不争的事实。人才在社会发展中所起的作用从来没有像今天这样如此的巨大，高速发展的社会对人才的要求更高、更新、更强。在激烈的市场竞争中，培训是打造和保持企业核心竞争力的重要途径，对企业的生存和发展起着至关重要的作用。因此，建立一套以人力资源管理理论为基础，以企业实际需求为出发点，扎实有效的培训体系和培训方法，已经成为管理者所要思考的重要问题。

B 单位是一家国家科研单位，主要进行通信技术设备的研发。由于国有性质，人员组成主要是来自各大专院校的通信技术专业毕业生，人员的培训方式主要包括岗前培训、在职教育、选送进修以及业务交流等，但是没有建立基于技术研发岗位胜任力为基础的培训体系。在通信技术快速发展以及岗位职能要求不断提升的新形势下，目前的培训效果不尽如人意，不能很好的适应人员能力素质提高的需求，不利于岗位职能的发挥。

根据 B 单位的实际情况，引入胜任力素质理论，成立胜任力模型专家项目组，结合相关工具方法进一步收集数据，为各个素质项进行定义和级别划分提供依据，建立了岗位胜任力素质模型。通过建立基于岗位胜任力素质模型的培训模式，并根据组织文化、战略目标和工作要求，对现有培训模式进行改造，建立了一套完整的培训模式，有效解决 B 单位在技术研发人员培训中存在的问题，提高培训效率。

**关键词：**胜任力；胜任力模型；培训模式；技术研发

## Abstract

Enterprise competition is talented person's competition in the final analysis, it is an indisputable fact. Talent's role in the development of the society has never been so great as it is today and high-speed development of social demand for talents update, higher, stronger. In the fierce market competition, training is an important way to build and maintain the core competitiveness of enterprises, to enterprise's survival and development plays a vital role. Therefore, to establish a set of based on human resources management theory, to enterprise actual demand as a starting point, solid and effective training system and training method, has become the important problem managers have to consider.

B unit is a national scientific research units, mainly for communications equipment research and development. Mainly because of state-owned property, personnel communication technology graduates from colleges and universities, personnel training mode mainly includes pre-service training, in-service education, entry education, and business communication, etc., but there is no established based on the technology research and development of post competency based training systems. Rapid development in communication technology and job function for improving under the new situation, the current training effect is not very desirable, not very good to adapt to the needs, to improve the quality of personnel ability against job functions.

According to the actual situation B unit, introducing the theory of competence quality, establish competency model expert team, in combination with further data collection tools, for each level of quality is defined and classified, post competence quality model is established. Through the establishment of training model based on post competence quality model, and according to the organizational culture, strategic goals and work requirements, to modify the existing training model, established a complete set of training patterns, effectively solve the B unit in technology research and development problems that exist in the personnel training, improve the training efficiency.

**Key words:** Competency; Competency model; Training mode; Technology R&D;

## 目 录

<b>第一章 绪论 .....</b>	<b>1</b>
<b>第一节 研究的背景及意义 .....</b>	<b>1</b>
一、选题的背景.....	1
二、研究的目的与意义.....	2
<b>第二节 研究的内容与思路 .....</b>	<b>3</b>
一、研究思路与方法.....	3
二、论文的结构.....	3
<b>第二章 相关的理论基础 .....</b>	<b>5</b>
<b>第一节 培训的基本理论 .....</b>	<b>5</b>
一、企业员工培训的内涵.....	5
二、企业员工培训体系与培训流程.....	7
三、培训的方法.....	8
四、培训结果的评估.....	9
<b>第二节 胜任力素质理论 .....</b>	<b>11</b>
一、胜任力素质的定义.....	11
二、胜任力素质模型的定义.....	11
三、胜任力素质模型的构建.....	13
<b>第三节 胜任力素质模型在培训中的应用 .....</b>	<b>14</b>
一、基于岗位胜任力素质模型的培训意义.....	14
二、基于岗位胜任力素质模型的培训模式.....	15
<b>第三章 B 单位技术研发人员培训现状分析 .....</b>	<b>19</b>
<b>第一节 B 单位概况.....</b>	<b>19</b>
一、研发行业的特点.....	19
二、B 单位简介 .....	19
三、B 单位组织结构 .....	20
<b>第二节 B 单位技术研发人员概况.....</b>	<b>21</b>
一、技术研发人员的特点.....	21
二、B 单位的研发工作流程 .....	23
三、B 单位人员特性 .....	24
四、B 单位技术研发部门运营现状.....	27

<b>第三节 B 单位技术研发人员培训现状和问题分析 .....</b>	<b>28</b>
一、培训现状.....	28
二、培训存在的问题和分析.....	31
<b>第四节 基于岗位胜任力素质模型培训的必要性 .....</b>	<b>35</b>
<b>第四章 B 单位技术研发岗位胜任力素质模型 .....</b>	<b>36</b>
<b>第一节 B 单位技术研发岗位胜任力素质模型的建立.....</b>	<b>36</b>
一、模型建立的思路.....	36
二、模型建立流程.....	39
<b>第二节 B 单位技术研发岗位胜任力素质模型.....</b>	<b>52</b>
<b>第五章 基于岗位胜任力素质模型的技术研发人员培训模式设计.....</b>	<b>55</b>
<b>第一节 培训模式的设计构思 .....</b>	<b>55</b>
一、设计原则.....	55
二、设计思路.....	56
<b>第二节 基于胜任力模型的培训需求分析 .....</b>	<b>56</b>
一、培训需求分析的前提.....	56
二、基于胜任力的需求分析.....	57
三、培训需求分析模型的构建步骤和应用.....	58
<b>第三节 基于胜任力模型的培训体系设计方案 .....</b>	<b>69</b>
一、实施原则.....	69
二、方案内容.....	69
三、培训的组织实施.....	75
<b>第四节 培训效果评估 .....</b>	<b>78</b>
一、培训效果评估模型.....	78
二、培训效果评估方案.....	79
三、培训效果评估应该注意的事项.....	81
<b>第六章 结 论 .....</b>	<b>83</b>
<b>参考文献.....</b>	<b>85</b>
<b>致谢.....</b>	<b>86</b>

<b>Contents</b>	
<b>Chapter1. Preface .....</b>	<b>1</b>
<b>Section1. Background and meaning of title selection .....</b>	<b>1</b>
1. Background of title selection .....	1
2. Meaning of title selection.....	2
<b>Section2. Method and frame of investigation .....</b>	<b>3</b>
1. Method of investigation .....	3
2. Frame of investigation .....	3
<b>Chapter2. Overview of interrelated theory .....</b>	<b>5</b>
<b>Section1. Basic theory of training.....</b>	<b>5</b>
1. Connotation of enterprise staff training .....	5
2. Enterprise staff training system and training process .....	7
3. Training methods .....	8
4. Evaluation of training results .....	9
<b>Section2. Theory of competency .....</b>	<b>11</b>
1. Definition of competence quality.....	11
2. Definition of competence quality model.....	11
3. Competence quality model building .....	13
<b>Section3. Competency model use in training.....</b>	<b>14</b>
1. Significance of training based on competency model .....	14
2. Training process based on competency model.....	15
<b>Chapter3. Analysis of present technology R&amp;D training of unit B.....</b>	<b>19</b>
<b>Section1. Overview of unit B.....</b>	<b>19</b>
1. Characteristics of R&D industry.....	19
2. Background of unit B.....	19
3. Organizational structure of unit B.....	20
<b>Section2. General situation of technology R&amp;D of unit B.....</b>	<b>21</b>
1. Characteristics of the technology R&D personnel.....	21
2. R&D processes of B unit .....	23
3. Personnel of unit B.....	24
4. Present technology R&D department operation of unit B .....	27
<b>Section3. Technology R&amp;D staff present training and analysis problems of unit B .....</b>	<b>28</b>



1. Present training .....	28
2. Analysis Problems in the training .....	31
<b>Section4. Necessity for using competency in training.....</b>	<b>35</b>
<b>Chapter4. The model of technology R&amp;D competency of unit B .....</b>	<b>36</b>
<b>Section1. Building of technology R&amp;D competency model.....</b>	<b>36</b>
1. Modeling ideas.....	36
2. Modeling process .....	39
<b>Section2. Technology R&amp;D competency model of unit B .....</b>	<b>52</b>
<b>Chapter5. Design of training mode based on competency model .....</b>	<b>55</b>
<b>Section1. Design of training model.....</b>	<b>55</b>
1. Design principles .....	55
2. Design ideas .....	56
<b>Section2. Analysis based on the competency model of training needs .....</b>	<b>56</b>
1. Premise of training demand analysis .....	56
2. Analysis application based on the competency.....	57
3. Build steps and use of training needs analysis model.....	58
<b>Section3. Design of training scheme based on competency model .....</b>	<b>69</b>
1. Implementation of the principle.....	69
2. Contents of the program.....	69
3. Organization and implementation of training .....	75
<b>Section4. Evaluation of the training effect.....</b>	<b>78</b>
1. Training effect evaluation model .....	78
2. Training effect evaluation program.....	79
3. Attention training effect evaluation .....	81
<b>Chapter6. Conclusion .....</b>	<b>83</b>
<b>References .....</b>	<b>85</b>
<b>Appreciation .....</b>	<b>86</b>

## 第一章 绪论

### 第一节 研究的背景及意义

#### 一、选题的背景

在知识经济时代，人才是企业生存发展的关键。培训是企业获取人才的重要手段，在企业人力资源管理中越来越显示出它的重要性。随着经济全球化的日益深入，越来越多的人认为培训正在成为企业极其重要的一项活动，企业在激烈的市场竞争中要想获得一席之地，人才无疑是第一位的，员工在知识和技能上胜任企业工作，是企业市场竞争中取胜的重要因素。而这获得除依靠自身学习外，组织培训是人员获得知识和技能的重要渠道。培训可以给企业带来持续竞争力，一方面，可以提升员工的知识技能，另一方面，可以使员工认可和接受企业的文化和价值观。培训体现了企业对员工的责任心，对提升员工的素质和吸引保留优秀员工都有重要作用。

虽然国内许多先进的企业越来越重视员工培训工作的问題，并把它放在企业的战略位置，但是仍然存在部分企业对员工培训的认识还很表面，即使投到培训上的人、财、物在增加，但效果却不理想，没有起到通过培训提高人员素质能力而提升企业竞争力的目的。有数据表明，一般的培训只有 10%~20% 的转化率，也就是说，80%~90% 的培训资源成果被浪费了。目前，中国的大多数企业已经认识到员工培训及提高培训质量的重要性。然而培训仍是许多企业人力资源工作中的薄弱环节，培训系统性，针对性不强，没有建立一套行之有效的方法，培训没有起到应有的效果，使培训陷入“说起来重要，做起来次要，忙起来不要”的尴尬境地。

从目前国有通信技术设备研发单位的培训来看，大部分单位很少对员工进行培训，或进行有限的专业知识的培训，而且培训的针对性和系统性也不强。技术研发是一个需要多种专业和技术能力的岗位，培训的需求纷繁复杂，急需一个有效的培训模式。本文引入岗位胜任力素质模型，结合培训的相关理论，以 B 单位的技术研发人员作为研究对象，详细阐述了基于岗位胜任力素质的技术研发人员

的培训模式，希望对同行以及以国有单位有参考意义。

## 二、研究的目的是与意义

随着人力资源科学的不断丰富，对培训的研究也逐渐增多，培训成为与工作分析、人力资源规划、招聘与选拔、绩效评估与薪酬管理、劳资关系等并行的一项职能，是人力资源工作的重要组成部分，公司的培训开发可以有效地提升员工能力，增强公司竞争力，提高经济效益，并提高员工士气，有利于员工队伍的建设，减少公司人才流失。培训在企业人力资源发展中占据着举足轻重的地位，完善的培训体系是企业实现战略目标的需要。

### 1. 培训是增强企业人员素质的重要途径。

根据美国相关历史数据调查，1976 年大学生在校学到的知识，到 1980 年已有 50%过时无用，到 1986 年完全陈旧。因此，企业只有不断加强员工培训、加快知识系统的更新，才能适应科学技术发展的速度和需要。通过培训可以使员工素质整体水平不断提高，从而提高企业的劳动生产率。

### 2. 人员培训强化企业竞争能力。

企业之间的竞争归根结底是人才的竞争，企业员工素质决定了企业的竞争优势。通过培训提高了企业开发与研制新产品的能力。员工素质的提高也意味着他们创新能力的提高，从而激励员工不断开发与研制新产品来满足市场需要，扩大企业产品的市场占有率，通过培训可以改善企业工作效率。

### 3. 培训有利于稳定企业员工队伍。

从企业的角度，企业开展人员培训，特别是为了培训特殊知识技能的人员，提供了优越的条件。在一般来看，为防止他们离去给企业带来的损失，不会随便解雇这些员工，总会千方百计留住他们。在员工的角度，经过培训，其素质、能力得到提高后，在工作中表现得更为突出，就更可能受到企业的重用，如获得晋升，员工因此也更愿意为原企业服务<sup>[1]</sup>。

管理大师彼得·德鲁克曾经告诫企业家“不创新，就灭亡”，可见创新对于一个企业的重要性。作为企业创新的重要主题，研发人员在企业中扮演着无可替代的作用。如何获取、使用研发人员，使其通过研发活动为企业创造核心竞争力，已经成为一个企业快速、可持续发展的关键。

目前，通信技术设备研发大多是研究院所和国有大单位，随着通信技术发展和设备集成度越来越高，很多规模不大的公司和单位也参与到大型通信项目的开发应用中，承担一部分或一个模块的技术研发。由于技术研发人员的要求很高，涉及专业知识和技能很多，这些单位往往对技术研发人员的培训有所忽视，许多培训还停留在随机零散的阶段，缺乏系统性和针对性。通过 B 单位技术研发岗位培训模式的研究，对于同行具有一定意义。该培训模式对这类型的从业人员的培训可能还具有一定的推广意义。

## 第二节 研究的内容与思路

### 一、研究思路与方法

在论文研究过程中，本人主要通过文献阅读与案例研究相结合的方法。首先通过文献阅读，获得本文研究所需要的有关胜任力和培训的理论知识，通过收集整理用于第二章的相关理论研究，查阅的资料包括：与培训和模型建立相关的书籍；第三章的培训问题分析主要采用案例分析的方法，结合第二章的理论 B 单位的培训现状和问题进行分析；第四章的模型建立通过文献阅读选择改造的模型并进行模型建立，采用数据分析法和行为事件访谈法对数据进行收集；第五章在第四章建立的模型的基础上开展培训模式设计，期间参考了于培训相关的书籍，学术期刊杂志，以及各院校的相关论文<sup>[2]</sup>。

### 二、论文的结构

本文在内容安排上分为六章：

第一章绪论主要介绍本文的研究背景和研究的意义，以及所采用的研究方法；

第二章相关理论基础介绍了培训的基本理论，包括培训的内涵，培训的特点，培训的体系构成和培训的流程，以及本文所要引入的胜任力素质的基本理论，包括胜任力素质的含义，胜任力素质模型，胜任力模型的构建和胜任力模型在培训中的应用；

第三章是 B 单位技术研发人员培训现状分析，先介绍 B 单位的背景、组织结

构，技术研发岗位职责、工作流程，技术研发的人员情况和研发科室的现状，然后详细介绍单位目前对技术研发进行的培训现状和存在的问题；

第四章是技术研发人员胜任力素质模型的建立，采用实践的途径，通过改造经过验证的胜任力模型的方法来建立咨询顾问的胜任力素质模型；

第五章是 B 单位基于岗位胜任力模型的技术研发人员培训模式的设计。先通过对技术研发人员进行胜任力测评，了解目前研发人员的素质差距，深入了解研发人员的培训需求，接着根据胜任力素质模型设计培训的课程体系；然后按照人员不同的层次分别设计培训的实施方案；最后进行培训效果评估；

第六章是对整体方案的总结。

本文的结构和安排详见图 1-1：

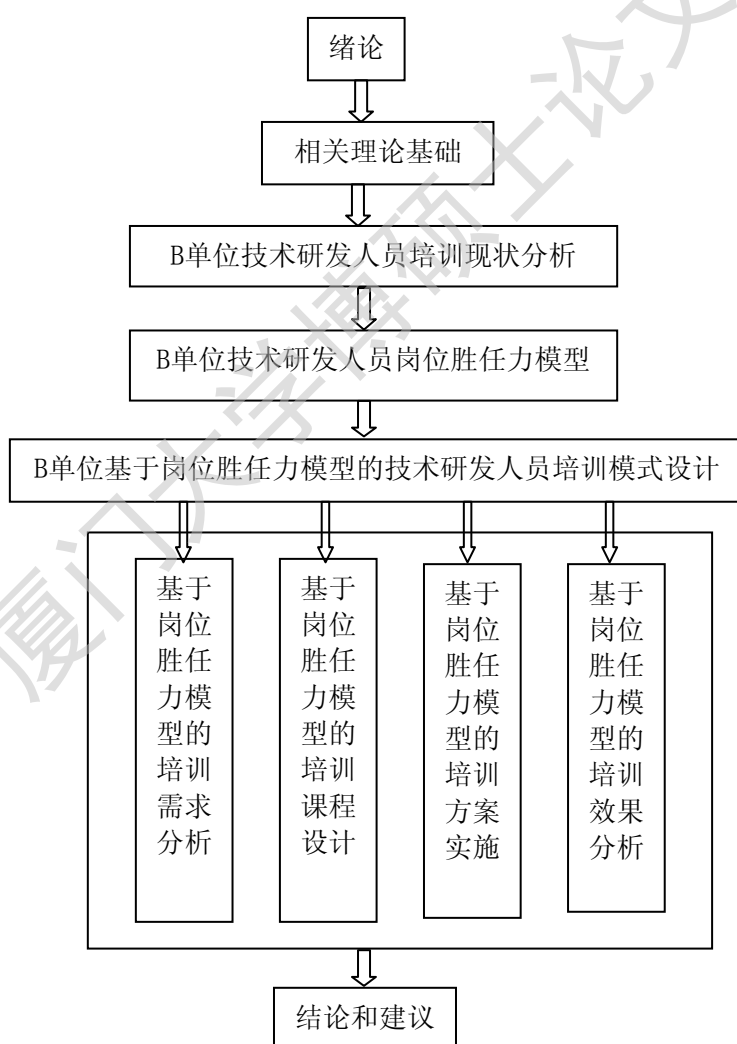


图 1-1 文章结构图

## 第二章 相关的理论基础

### 第一节 培训的基本理论

#### 一、企业员工培训的内涵

##### （一）培训的定义

作为投资主体的企业通过一系列方法增强雇员与工作相关的人力资本（知识、技能、理念、态度和行为模式等），有计划地对人员进行培养和训练，保证员工能够按照预期的标准或水平完成所承担或将要承担的工作与任务，以实现企业自身和员工个人的发展目标<sup>[1]</sup>。

##### （二）培训的学习理论

培训的实质是被培训人员的学习过程，不少成熟的学习理论被应用来指导培训活动，使培训开发有章可循，有的放矢。表 2-1 介绍了一些学习理论对培训开发的指导作用<sup>[3]</sup>。

表 2-1 主要学习理论对培训开发的启示

理论流派	代表理论	基本假设	学习动机假设	对培训开发的启示
行为主义	<ul style="list-style-type: none"> <li>●强化理论</li> <li>●社会学习理论</li> <li>●目标设定理论</li> <li>●期望理论</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●行为愉快和痛苦</li> <li>●改变个体今后的行为</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●强化</li> <li>●强化物</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●培训目标明确</li> <li>●激发成人的学习</li> <li>●及时反馈、反复练习、结合实践、培训内容逻辑</li> <li>●知识与技能相关，对技能培训有帮助</li> </ul>
认知主义	<ul style="list-style-type: none"> <li>●信息加工理论</li> <li>●归因理论</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●人有分析加工知识能力</li> <li>●人们有主动性动机</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●内部动机</li> <li>●自己的目标的选择</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●通过发现而学习</li> <li>●认知性、挑战性、互动性</li> <li>●外部动机向内部动机转化</li> <li>●兴趣的意义</li> </ul>
人本主义	<ul style="list-style-type: none"> <li>●需求理论</li> <li>●成就动机理论</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●人们有学习动机和需求</li> <li>●认识与体验结合</li> <li>●全脑学习</li> <li>●自发学习</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●需求为基础</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●由真实问题引起学习</li> <li>●提供学习资源</li> <li>●利用社会进行学习实践</li> <li>●分组、自我评价</li> <li>●建立学习团队</li> <li>●对人际关系培训有帮助</li> </ul>

资料来源：谢晋，人力资源开发概论[M]. 北京：清华大学出版社，2005：90.

### （三）企业员工培训的特点

企业培训与普通的教育有较大的区别，其主要目的是为了提高员工的知识和技能水平，为企业的发展服务，因此企业培训有如下特点<sup>[4]</sup>：

1. 培训具有战略性。员工培训是企业管理的一个重要环节，须纳入企业的发展战略之中，因此，企业组织员工培训需要从企业发展的视野去考察，是培训成为企业发展的推动力。

2. 培训具有针对性。企业从普通员工到最高决策者，他们从事的工作不同，创造的绩效不同，个人能力和工作标准也不同，培训需要充分考虑各自的特点，按照需要有针对性地实施培训。

3. 培训具有持续性。有些培训具有立竿见影的作用，但大部分培训的作用需要一段时间才能体现出来，尤其是管理人员和员工观念的培训，必须通过长期持续的培训取得效果。

4. 培训的实践性。培训是为了让员工更好地从事未来的工作，培训不仅是理论概念的培训，更重要的是实践的培训。在培训过程中需要创造实践的条件，以实际操作来印证，加深培训的具体内容，在课堂教学中有计划的为员工提供时间和操作机会，来提高工作能力；

5. 培训方式的多样性。在实际培训工作中，由于培训的对象不同，培训的项目不同，培训的内容不同，为了达到更好的效果，采用的方法也多种多样。

### （四）培训的作用

培训是企业发展最直接的推动力，是新知识、新技术、新政策的转化器。培训作为企业人力资源管理与开发、获得竞争优势的重要战略要素，在企业人力资源管理活动中发挥着重要作用。具体表现在如下两个方面：

#### 1. 培训对企业的作用。

可以促进员工个人素质的全面提高，推动企业文化的完善与形成，优化人才组合，增强企业的向心力。

#### 2. 培训对员工的作用

可以提高员工的自我认识水平，提高员工的知识和技能，转变员工的态度和观念。

## 二、企业员工培训体系与培训流程

### 1. 企业员工培训体系

企业培训体系是指在企业内部建立一个系统的、与企业的发展以及人力资源管理相配套的培训管理体系、培训课程体系以及培训实施体系。

培训管理体系包括培训制度、培训政策、管理人员培训职责管理、培训信息搜集反馈与管理、培训评估体系、培训预算及费用管理、培训与绩效考核管理等一系列与培训相关的制度。

培训课程体系是指建立并完善包括企业文化培训、入职培训、岗位培训、专业知识和专业技术培训、管理和领导技能培训等一系列具有本企业特色的培训课程。

培训实施体系则包含了确保企业培训制度实施,并通过培训活动的有效组织和落实、跟踪和评估、改善和提高,体现培训价值的一整套控制流程。

### 2. 企业员工培训流程

培训流程的四大环节描述了企业培训开发活动所必须经过的一系列程序步骤,即培训需求分析、培训计划制定(主要是培训课程与教材设计)、培训活动组织实施以及培训效果评估。企业培训在四大环节上的执行好坏直接决定着培训的有效性。培训需求分析是整个培训工作流程的起点,其准确与否直接决定了整个培训工作的有效性;培训计划是整个培训过程展开的源头,根据培训的需求分析,设定培训目标,并设计培训的课程体系;培训的实施是根据需求分析的结果,结合成人学习的特点和各种培训方法,设计出具体的培训目标、培训时间、地点、培训对象等,并挑选培训组织人员实施培训的过程;培训效果评估是培训流程的最后一个环节,它既是对整个培训活动实施成效的评价与总结,同时又是以后培训活动的重要输出,为下一个培训活动确定培训需求提供重要信息<sup>[5]</sup>。培训流程如图 2-1 所示:



Degree papers are in the “[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)”. Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to [etd@xmu.edu.cn](mailto:etd@xmu.edu.cn) for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库